Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 65 del 18 marzo 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 18 marzo 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 48

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente del CNEL - quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 - 1999 sottoscritto in data 20 dicembre 2001.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente del CNEL quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 - 1999

A seguito del parere favorevole espresso in data 27 novembre 2001 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con il CNEL sul testo dell'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale dirigente del CNEL nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 13 dicembre 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **20 dicembre 2001 alle ore 15,30 ,** presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
DIRSTAT/CONFEDIR	(firmato)	**CONFEDIR**	(firmato)
UIL	(firmato)	**UIL**	(firmato)

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 per il personale dirigente del CNEL

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto .... *Pag.* 9

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI
Capo I Disposizioni Generali
Art. 2 Obiettivi e strumenti .... » 11
Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa .... » 12
Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo nazionale .... » 13
Art. 5 Informazioni .... » 14
Art. 6 Concertazione .... » 15
Art. 7 Consultazione .... » 16
Art. 8 Altre forme di partecipazione .... » 16
Art. 9 Pari opportunità .... » 16
Capo II I soggetti sindacali
Art. 10 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro .... » 18
Art. 11 Composizione delle delegazioni .... » 18
Art. 12 Contributi sindacali .... » 19
Art. 13 Interpretazione autentica dei contratti .... » 19

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro
Art. 14 Il contratto individuale di lavoro .... » 21
Art. 15 Periodo di prova .... » 22
Capo II Svolgimento del rapporto
Art. 16 Impegno di lavoro .... » 23
Art. 17 Ferie e festività .... » 23
Art. 18 Assenze retribuite .... » 25
Art. 19 Congedi parentali .... » 26
Art. 20 Congedi per motivi di famiglia e di studio .... » 27
Art. 21 Congedi per la formazione .... » 28
Art. 22 Attività didattica presso università ed istituti di alta formazione .... » 28
Art. 23 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio .... » 28
Art. 24 Assenze per malattia .... » 28
Art. 25 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .... » 30
Capo III Incarichi dirigenziali e valutazione
Art. 26 Conferimento incarichi dirigenziali .... » 31
Art. 27 Incarichi aggiuntivi .... » 32
Art. 28 La formazione dei dirigenti .... » 33
Art. 29 Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti .... » 35
Art. 30 Comitato dei garanti .... » 36
Art. 31 Dirigenti a disposizione della Presidenza del consiglio dei ministri .... » 36

Capo IV Estinzione del rapporto
Art. 32 Cause di cessazione del rapporto . . . . *Pag.* 37
Art. 33 Cessazione del rapporto di lavoro ed obbligo delle parti . . . . » 37
Art. 34 Recesso dell'amministrazione . . . . » 38
Art. 35 Nullità del licenziamento . . . . » 39
Art. 36 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro . . . . » 39
Art. 37 Termini di preavviso . . . . » 40
Art. 38 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro . . . . » 41
Art. 39 Conciliazione e arbitrato . . . . » 42
Art. 40 Responsabilità civile, patrocinio legale e copertura assicurativa . . . . » 43

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO
Capo I Aspetti economici
Art. 41 Struttura della retribuzione . . . . » 44
Art. 42 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia . . . . » 45
Art. 43 Incrementi tabellari e trattamento economico fisso dirigenti di seconda fascia . » 46
Art. 44 Effetti dei nuovi trattamenti economici . . . . » 46
Art. 45 Tredicesima mensilità . . . . » 47
Art. 46 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia . . . . » 48
Art. 47 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia . . . . » 49
Art. 48 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali . . . . » 49
Art. 49 Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia . . . . » 49
Art. 50 Personale dirigente in distacco sindacale . . . . » 50
Art. 51 Buono pasto . . . . » 50
Art. 52 Trattamento di trasferta . . . . » 51
Art. 53 Previdenza complementare . . . . » 53

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (d'ora in avanti: "CNEL").

2. La dirigenza si articola in due fasce ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001. I rapporti di lavoro dei dirigenti sono disciplinati dai contratti individuali, secondo le disposizioni di legge e sulla base di quanto previsto nel presente contratto.

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n. 165/2001.

4. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e 1 gennaio 1998 – 31 dicembre 1999 per la parte economica.

5. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 e 48 del d. lgs n. 165/2001.

6. Il CNEL è tenuto ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data della stipulazione ai sensi del comma 5.

7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

8. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

9. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai dirigenti di cui al presente contratto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs n. 165 del 2001.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 2
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle parti è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con quella di valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo dell’ente, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

   b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di ente sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

   c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché gli istituti della partecipazione;

   d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 3
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

   A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

   B) Criteri generali per:

      a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi di cui agli articoli 46 e 47;

      b) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

      c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;

   C) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

   D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

   E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nella lettera D) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio del CNEL. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Il CNEL provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti del CNEL. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata al collegio dei revisori dei conti entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione tecnico finanziaria illustrativa. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo del CNEL autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, a meno di modifiche introdotte dal successivo CCNL e fatto salvo quanto previsto al comma 1, secondo periodo.

5. Il CNEL trasmette all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 5
Informazione

1. Il CNEL, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsto dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di trasformazione degli stessi.

4. L'informazione è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

   a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

   b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;

   c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

   d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

   e) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti.

5. L'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti, di cui al punto b) del precedente comma 4, è effettuata dal CNEL, con l'obiettivo di evitare il criterio gerarchico come titolo esclusivo, in base ai seguenti criteri generali:

a) ampiezza della struttura;

b) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'ente;

c) responsabilità implicate dalla posizione;

d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Art. 6
Concertazione

1. La concertazione è attivata sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

   a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

   b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;

   c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

   d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La richiesta di concertazione deve essere formulata con atto scritto entro dieci giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'articolo 5 da parte dei soggetti sindacali di cui all'art. 10.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 7
Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge obbligatoriamente su:

   a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

   b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 8
Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività del CNEL, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione del CNEL stesso nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che il CNEL è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere, ove possibile, in relazione anche alle caratteristiche dei dirigenti in servizio, una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 9
Pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, nonché da un pari numero di rappresentanti del CNEL. Il presidente del Comitato è nominato dal Presidente del CNEL e designa un

vicepresidente**.** Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che il CNEL è tenuto a fornire;

   b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

   c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;

   d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

   a) percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;

   b) azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso al corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;

   c) iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;

   d) flessibilità degli orari di lavoro;

   e) fruizione del part-time;

   f) processi di mobilità.

4. Il CNEL assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e

pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.

Capo II
I soggetti sindacali

Art. 10
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente C.C.N.L., ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs.n.165/2001.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.lgs.n.165/2001.

Art. 11
Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa la delegazione di parte pubblica è nominata dal Presidente del CNEL.

2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 10, la delegazione è composta:

   a) dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite, per l'Area della dirigenza, dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL;

b) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

Art. 12
Contributi sindacali

1. I dirigenti sia di prima che di seconda fascia hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa al CNEL a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione al CNEL e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dal CNEL sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con lo stesso CNEL. Delle trattenute e dei relativi versamenti complessivi è data comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

5. Il CNEL è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 13
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49, del decreto legislativo n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale integrativo le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola

controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale o integrativo.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e il CNEL si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e in particolare:

   a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

   b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;

   c) la durata del periodo di prova;

   d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. Il CNEL, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e/o dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari.

Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 15, comma 8, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 53 del d. lgs. n. 165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con il CNEL. Scaduto il termine sopra indicato, il CNEL comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 15
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. Nell'ipotesi di malattia, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. I dirigenti già dipendenti del CNEL hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari a quello previsto dall'art. 24, commi 1 e 2. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 25, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso del CNEL deve essere motivato. Il CNEL può recedere in qualunque momento qualora accerti la mancanza dei requisiti previsti dal bando di concorso.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia vincitore di concorso pubblico, presso il CNEL o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dirigente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

Capo II
Svolgimento del rapporto

Art. 16
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo del CNEL, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 17
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1,

comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione parte fissa e variabile.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio, agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso il CNEL l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma l.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. La ricorrenza del Santo Patrono di Roma è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art. 18 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente il CNEL, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie devono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avviene anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 18
Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

   a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno compatibilmente con le esigenze di servizio;

   b) lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

   c) particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione parte fissa e variabile.

5. Le assenze previste dall'art. 42, commi 2 e 3 , del D. Lgs. n. 151/2001 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

Art. 19
Congedi parentali

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. di cui all'art. 15 della legge 53/2000) che riunisce e coordina le disposizioni previste dalla legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione compresa la retribuzione di posizione fissa e variabile.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e lett. b) del D. Lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti secondo la disciplina del comma 2.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47,

del D. Lgs n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 20
Congedi per motivi di famiglia e di studio

1. I dirigenti possono chiedere per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 24 e 25.

Art. 21
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Art. 22
Attività didattica presso università ed istituti di alta formazione

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di università ed istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti del CNEL possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

2. Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati possono essere collocati o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione dell'Ufficio di Presidenza per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e del Segretario generale per gli altri dirigenti.

Art. 23
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa**.** Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto**.**

Art. 24
Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli

viene corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non è dovuta la retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, il CNEL ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il CNEL può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

   a) retribuzione intera, compresa le retribuzioni di posizione fissa e variabile, per i primi 9 mesi di assenza;

   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione

di tale circostanza al CNEL, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultimo verso il terzo responsabile, per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione fissa e variabile.

Art. 25
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 24, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 24, comma 3. Nel caso in cui il CNEL decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

Capo III
Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 26
Conferimento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono, nel rispetto di quanto previsto dall'art.19, comma 1, del d. lgs. n.165/2001, in base ai seguenti criteri generali:

   a) natura e caratteristiche degli obiettivi da realizzare;

   b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente;

   c) risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;

   d) rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

2. L'atto bilaterale di natura privatistica di definizione dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni né superiore a sette anni e può essere rinnovato; il rinnovo in via eccezionale può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti due anni. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dall'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

4. Il CNEL effettua con le procedure di cui all'art.29, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva

dell'incarico svolto; qualora il CNEL non intenda confermare lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 29, è tenuto ad assicurare al dirigente un incarico almeno equivalente.

5. Per incarico equivalente si intende l'incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero una retribuzione di posizione il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportano la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa valutazione, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, assicurando al dirigente l'attribuzione di un incarico equivalente.

6. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti, con contratto individuale a tempo determinato, su proposta del Segretario generale con determinazione del Presidente, su parere conforme dell'Ufficio di Presidenza. Gli incarichi di dirigente di ufficio di livello dirigenziale generale sono conferibili a dirigenti di prima e seconda fascia, nei limiti delle disponibilità organiche esistenti.

7. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, l'incarico di direzione di uffici dirigenziali non di livello generale ai dirigenti di seconda fascia è conferito dal Segretario generale su proposta del dirigente dell'ufficio di livello generale e previa comunicazione all'Ufficio di Presidenza.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente art. 5. Deve essere, altresì, assicurata, dal CNEL la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

Art. 27
Incarichi aggiuntivi

1. Trova applicazione l'art. 24, c. 3, del d. lgs. n. 165/2001; i compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dal CNEL o su designazione dello stesso sono corrisposti dai terzi direttamente al CNEL ed afferiscono ai fondi di cui agli articoli 46 e 47, per essere utilizzati secondo la disciplina del comma 2.

2. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 42, una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di onnicomprensività.

3. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, il CNEL adotta criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

Art. 28
La formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale, tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigente sono assunti dal CNEL come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continui costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle

responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, al fine di accrescere l'efficienza/efficacia della struttura e di migliorare la qualità dei servizi resi.

5. Il CNEL, secondo le previsioni di bilancio e le specifiche esigenze di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione, delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dal CNEL in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria ecc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento, volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dal CNEL con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per il CNEL, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine, al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora il CNEL riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 29
Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. Il CNEL, in base al proprio ordinamento, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art.1 del D. lgs. n. 286/1999, definisce - privilegiando, nella misura massima possibile, l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dall'ordinamento del CNEL.

3. Il CNEL adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che devono tenere conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contradditorio da realizzare in tempi certi e congrui.

6. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del D. Lgs. n. 286/1999.

7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D. Lgs. n. 286/1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal D. Lgs. n. 165/2001.

8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai

sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001. Per la revoca anticipata rispetto alla scadenza resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 26, comma 4, ultimo capoverso del presente CCNL.

9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

Art. 30
Comitato dei garanti

1. In attuazione della disciplina di cui all'art. 22 del d. lgs. n. 165/2001 ed al Capo II del DPR n. 150/1999, il Comitato dei garanti previsto per i dirigenti del ruolo unico della dirigenza delle amministrazioni statali opera anche nei confronti dei dirigenti del CNEL.

Art. 31
Dirigenti a disposizione della Presidenza del consiglio dei ministri

1. Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, al dirigente posto a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico, nonché a quelli di cui all'art. 6, comma 2, del D.P.R. 26/2/1999 n. 150, spetta, per i primi sei mesi, la retribuzione di posizione nei valori fissi previsti dal contratto in relazione alla fascia di appartenenza. Per il semestre successivo, l'importo della retribuzione di posizione è decurtato del 50%. In caso di valutazione complessiva negativa sull'espletamento dell'incarico non è dovuta alcuna retribuzione di posizione per il periodo di permanenza nel ruolo unico. Dopo il secondo semestre e in presenza di almeno due rifiuti a ricoprire gli incarichi proposti, non è del pari dovuta alcuna retribuzione di posizione. Le stesse norme si applicano al dirigente posto a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico.

2. I dirigenti di cui al primo comma possono essere utilizzati, nell'ambito di progetti specifici di cui al comma 2 dell'art. 6 del D.P.R. 150/1999, anche da altre amministrazioni non ricomprese nel ruolo unico.

3. Per i dirigenti di cui al presente articolo, possono essere organizzate specifiche iniziative di aggiornamento professionale mirate ad assicurare le condizioni per il migliore e più efficace espletamento del nuovo incarico.

Capo IV
Estinzione del rapporto

Art. 32
Cause di cessazione del rapporto

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti art 24 e art.25, ha luogo:

   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;

   b) per recesso del dirigente;

   c) per recesso dell'amministrazione;

   d) per risoluzione consensuale.

Art. 33
Cessazione del rapporto di lavoro ed obbligo delle parti

1. La cessazione del rapporto di lavoro, per compimento del limite massimo di età, avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dal CNEL. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, il CNEL risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta al CNEL rispettando i termini di preavviso.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

Art. 34
Recesso dell'amministrazione

1. Nel caso di recesso del CNEL, quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall' art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso del CNEL fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, il CNEL contesta per iscritto l'addebito, convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, il CNEL, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure di cui all’art. 39.

5. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all' art 29, costituisce giusta causa di recesso; in tale caso, non sono attivabili le procedure di cui al comma 4. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all' art. 31 del presente CCNL.

Art. 35
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli articoli 24 e 25 del presente CCNL.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 36
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 2, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente – dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine, il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le specifiche procedure.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione fissa e variabile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, il CNEL reintegra il dirigente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente a titolo di retribuzione complessiva per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

Art. 37
Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 34, comma 1, e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, e le eventuali assenze per malattia o per aspettative, che intervengano nel periodo di preavviso, non procrastinano i termini stessi.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il CNEL ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell' altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell' anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l’ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del C.C. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione fissa e variabile.

Art. 38
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. Il CNEL o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, il CNEL, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità del proprio bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento. L'indennità di cui trattasi ha pieno effetto sia ai fini del trattamento di pensione che della buonuscita.

3. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.

4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze del CNEL per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6.

Art. 39
Conciliazione e arbitrato

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale avverso gli atti applicativi dell'art. 35, commi 1, 2 e 3, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt. 56, 65 e 66 del D. Lgs. n. 165/2001, sottoscritto in data 23/01/2001.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso o della revoca del CNEL può, comunque, fatta salva la possibilità di ricorso al giudice competente, chiedere il deferimento della controversia ad un arbitro unico in applicazione del CCNQ in materia di procedura di conciliazione ed arbitrato.

3. Ove l'arbitro, con motivato lodo, accolga il ricorso, dispone a carico del CNEL una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in misura compresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 2 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

   a) 7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;

   b) 6 mensilità in corrispondenza del 50^ e 52^ anno compiuto;

   c) 5 mensilità in corrispondenza del 49^ e 53^ anno compiuto;

   d) 4 mensilità in corrispondenza del 48^ e 54^ anno compiuto;

   e) 3 mensilità in corrispondenza del 47^ e 55^ anno compiuto;

   f) 2 mensilità in corrispondenza del 46^ e 56^ anno compiuto.

5. Le mensilità di cui ai commi 2 e 3 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione fissa e variabile.

6. In caso di accoglimento del ricorso, il CNEL non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute al medesimo ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 40
Responsabilità civile, patrocinio legale e copertura assicurativa

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese comunque connesse al contenzioso in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio.

2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 (pari a L. 500.000) annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3. Il CNEL, sentite le OO.SS. di cui all’art. 10, aderisce alla disciplina prevista dall’art. 31, comma 3 del CCNL del 5/4/2001 per il personale dirigente dell’Area I, per la stipula di una polizza assicurativa cumulativa.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Ente provvede al rimborso delle eventuali spese affrontate dai dirigenti coinvolti in un contenzioso per causa di servizio e ad esso connesse.

5. Il CNEL stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà del CNEL sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 5 e 6, dei rischi di lesioni o decesso del dirigente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
Aspetti economici

Art. 41
Struttura della retribuzione

1. Le clausole contrattuali che fanno riferimento al trattamento economico dei dirigenti si applicano ai dirigenti incaricati di uffici dirigenziali di livello generale, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art.19 del D. Lgs. n. 165/2001, nei limiti stabiliti dall'art.24, comma 2 del medesimo decreto e nel rispetto del principio dell'art.24, comma 3 che ha applicazione generale per i dirigenti del CNEL. Nei limiti suddetti tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determina, in attuazione del principio dell'art.24 comma 3, del citato decreto "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa di gestione e i relativi importi"**.**

2. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

   a) stipendio tabellare;

   b) indennità integrativa speciale per i dirigenti di seconda fascia;

   c) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegno ad personam o elemento fisso, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali di categoria;

   d) retribuzione di posizione parte fissa;

   e) retribuzione di posizione parte variabile;

f) retribuzione di risultato.

3. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

Art. 42
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. A decorrere dal 31/12/1998, ai dirigenti di prima fascia cessano di essere corrisposti le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali. Il valore degli aumenti biennali in godimento, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. Per la modalità di calcolo e del riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dall'art. 41 del CCNL 9/1/1997 per il personale dirigente del comparto dei Ministeri.

3. A decorrere dal 31.12.1998, ai dirigenti di prima fascia, anche per effetto degli incrementi stabiliti per tale categoria di personale in applicazione dei principi dell'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, compete il seguente trattamento economico fisso annuo comprensivo del rateo di 13^ mensilità:

   a) stipendio tabellare € 46.259,04 (pari a L. 89.570.000);

   b) retribuzione individuale di anzianità nella misura individuata ai sensi del comma 2;

   c) retribuzione di posizione – parte fissa € 20.658,28 (pari a L. 40.000.000).

4. Il trattamento economico indicato al comma 3 contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 344/1997.

5. La composizione del trattamento fisso tra le componenti retributive di cui al comma 3, punti a) e c), non determina modifiche rispetto agli effetti sulla retribuzione dei dirigenti di prima fascia derivanti dalla applicazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° luglio 1999, che, al contempo, costituisce lo strumento di copertura finanziaria del trattamento economico definito ai sensi del presente articolo.

6. Lo stesso trattamento economico di cui al comma 3 compete ai dirigenti di prima fascia incaricati di funzioni ispettive, di consulenza studio e ricerca di cui all'art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999.

7. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto ai dirigenti di prima fascia ai quali verranno conferiti incarichi ai sensi dell’art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999 compete il medesimo trattamento economico di cui al precedente comma solo qualora espletino funzioni specificamente riservate dagli ordinamenti delle singole amministrazioni a dirigenti generali.

Art. 43
Incrementi tabellari e trattamento economico fisso dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare della qualifica di dirigente di seconda fascia, stabilito dal rispettivo CCNL per il personale dirigente del comparto Ministeri del quadriennio 1994-1997, è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

   a) dal 1/11/1998 € 72,30 - L. 140.000;

   b) dal 1/7/1999 € 60,43 - L. 117.000;

   c) dal 31/12/1999 € 32,02 - L. 62.000.

Art. 44
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli articoli 42 e 43 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei

dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale ai sensi dell’art. 26, è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 45
Tredicesima mensilità

1. Il CNEL corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L’importo della tredicesima mensilità è pari alla somma dei seguenti elementi:

   a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all’art. 41, comma 2, lettera a);

   b) un tredicesimo della retribuzione individuale di anzianità di cui all’art. 41, comma 2, lett. c), ove acquisita;

   c) un tredicesimo della retribuzione di posizione parte fissa e variabile di cui all’art. 41, comma 2, lettere d), e);

   d) al rateo del maturato economico annuo, dell’assegno ad personam o elemento fisso di cui all’art. 41, comma 2, lett. c), ove acquisiti e spettanti.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell’anno, la tredicesima è dovuta in

ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni, dell'importo derivante dall'applicazione del comma 2.

5. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 4, non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non è dovuta al dirigente cessato dal servizio ai sensi dell'art.21, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 o a seguito dell'adozione nei suoi confronti degli atti previsti dall'art. 34, commi 1, 2 e 3.

6. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 46
Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Presso il CNEL è istituito un fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. Il fondo è alimentato dalle seguenti voci:

   a) l'insieme delle risorse già destinate al finanziamento della retribuzione accessoria ivi compresi i compensi per lavoro straordinario;

   b) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti dall'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 14, comma 1;

   c) le quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;

   d) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

3. Concorre a formare il fondo per i dirigenti di prima fascia l'importo pro-capite corrispondente al valore della parte fissa di retribuzione di posizione di cui all'art. 42, comma 3, lettera c), in modo da garantirne il relativo finanziamento.

Art. 47
Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, costituito e disciplinato dal previgente CCNL del 9/1/1997, per il personale dirigente del comparto Ministeri relativo al quadriennio normativo 1994-1997 e al primo biennio economico 1994-1995, è integrato come segue:

   a) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;

   b) incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi.

2. Il premio di eccellenza e il premio per la qualità della prestazione individuale, di cui all'art. 40 del CCNL del 9/1/1997 per il personale dirigente del comparto Ministeri, è soppresso; le risorse corrispondenti permangono nella disponibilità dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 48
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 43 comma 3, lettere a) e c), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 49
Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno del CNEL, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 47, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Il CNEL definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente.

4. Nella definizione dei criteri di cui al comma 3, il CNEL deve prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze della valutazione dei sistemi di cui all'art. 29.

5. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Art. 50
Personale dirigente in distacco sindacale

1. Ai dirigenti in distacco sindacale compete il trattamento economico in godimento ivi compresa la retribuzione di posizione corrispondente all’incarico attribuito al momento del distacco, o altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco; ai predetti dirigenti compete anche la retribuzione di risultato nella misura media prevista dal CNEL.

Art. 51
Buono pasto

1. La attribuzione dei buoni pasto ai dirigenti continua ad essere disciplinata dall’accordo nazionale sottoscritto in data 8/04/1997.

Art. 52
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

   A) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

   a) € 24,12 (pari a L. 46.700) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

   b) € 1,00 (pari a L. 1.936,27) per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

   B) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;

   C) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dal CNEL secondo la disciplina del comma 11.

   Ai soli fini del comma 2, lettera A), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

3. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 40, commi 5 e segg. e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della Legge n. 662/1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 (pari a L. 59.150) per il primo pasto e di complessive € 61,10 (pari a L. 118.300) per i due pasti.

5. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

6. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

7. Il CNEL individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari figure dirigenziali alle quali, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, viene corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di € 30,99 lordi (pari a L. 60.000).

8. Con la stessa procedura il CNEL stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

9. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

10. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

11. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

12. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

13. Il CNEL stabilisce, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

14. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

   a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è incrementata del 50%; in questo caso non si applica la disciplina prevista dal comma 9;

b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Il CNEL incrementa le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

15. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio del CNEL per tale specifica finalità.

Art. 53
Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del d. lgs n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti Enti pubblici non economici e Ministeri, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti esprimono sin d'ora l'orientamento comune che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

02A00029

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651313/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.